MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL1662-2024

Radicación n.° 98498

Acta 22

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **INTERNEXA S. A.,** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 12 de diciembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **SILVIA MARÍA BLANDÓN ARIAS** contra **INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S. A. E.S.P.** y la sociedad la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Silvia María Blandón Arias, a través de dos procesos análogos (posteriormente acumulados por medio de auto de calenda 22 de mayo de 2018), llamó a juicio a las accionadas con el fin de que se declare: *i)* que existió unidad de empresa entre Internexa S. A. e Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P. -

ISA-; *ii)* que es ilegal e ineficaz la estipulación de la bonificación no constitutiva de salario pactada en el contrato de trabajo; y *iii)* el incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales legales y extralegales.

En consecuencia, pidió que se condene a las sociedades demandadas al pago de las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad, prima extralegal de junio y diciembre, las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, el reajuste de indemnización por despido injusto, y los beneficios extralegales que paga a sus trabajadores la empresa Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P., conforme a lo preceptuado en la *«convención colectiva suscrita con Sintraisa»*, todo teniendo en cuenta el salario real devengado por la actora; y adicionalmente, las costas del proceso.

De manera subsidiaria, y en caso de que se llegare a definir que la demandante no era beneficiarla de la convención colectiva, aspiró a que se condenara por los mismos conceptos, pero en virtud del *«pacto colectivo vigente al momento de su desvinculación»*.

Pretendió, como *«condenas subsidiarias II»,* que se impusiera el pago de las cesantías, los intereses de cesantías, la prima de servicios, las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del CST y 99 de la ley 50 de 1990, el reajuste de indemnización por despido injusto, y las costas.

Como fundamentos fácticos, alegó que el 23 de abril de 2003 se vinculó mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido con la sociedad Flycom S. A. E.S.P., la cual fue absorbida por Internexa S. A. E.S.P., el 29 de noviembre de 2007, por decisión adoptada por su matriz, Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. - ISA-.

Adujo que fue contratada para desempeñarse en el cargo de abogada asesora en temas de telecomunicaciones y derecho administrativo, con una remuneración mensual que estaba compuesta por un salario básico de $4.696.000 mensuales, más una bonificación de $664.000, que se pactó como no constitutiva de factor salarial.

Refirió que, no le cancelaron sus prestaciones sociales porque el empleador consideró que el monto de su salario alcanzaba el mínimo integral.

Dijo que, para el año 2004 y 2005, se le incrementó el salario en el mismo porcentaje que el índice de precios al consumidor, y en el 2006 el ajuste fue únicamente de $27.692.

Reveló que, en el año 2007, la empresa Flycom S. A. E.S.P. estaba próxima a ser liquidada, razón por la cual muchos trabajadores tomaron la decisión de retirarse de la misma, pero que, con el fin de retenerlos, se ofreció el pago de una bonificación de permanencia, equivalente a seis salarios básicos mensuales, que no tendría incidencia

salarial, acogiéndose a esa propuesta el 10 de mayo de esa anualidad.

Aseguró que en ese mismo año recibió una comunicación de la señora Gloria Cecilia Mendoza Castro, en la que se le *«informaba»* que su salario sería ajustado en la misma proporción del salario mínimo integral, y que recibiría una bonificación no salarial, sin que haya sido el fruto de un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador que modificara la forma de remunerar su servicio.

Relató que en 2008, se le reconoció el incremento salarial de 2006, y se le hizo el reajuste hasta alcanzar el valor del IPC de dicho año, sin que le hubieran pagado una indexación, o por lo menos intereses por el valor dejado de recibir.

Comentó que fue despedida sin justa causa el 22 de octubre de 2013.

Describió que dentro del pago mensual recibía una bonificación que se la cancelaban en bonos Sodexo Pass, el cual se hacía de manera habitual y como contraprestación directa del servicio, sin tener una destinación específica; que ese estipendio inicialmente fue de $664.000, y al final de la relación laboral de $1.040.000.

Expuso que, al momento de la liquidación, y sin que existiera autorización de ella, se le descontó de su salario la cantidad de $277.333 por cuenta de *«la bonificación*

cancelada por anticipado mediante los bonos Sodexo», por los días no laborados en el mes de octubre de 2013.

Comentó que Internexa S. A. es una de las filiales de la empresa Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P. -ISA-, porque posee el 99.99% del capital social y desarrollan actividades similares, conexas y complementarias, como quiera que el objeto social de la primera es la «*provisión de redes, la prestación y comercialización de servicios de telecomunicaciones o de aquellos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones»*, y de la segunda, *«el desarrollo de sistemas, actividades y servicios de telecomunicaciones»*. Además, que se encuentran ubicadas en lo misma sede, y con idéntica dirección de notificación judicial.

Finalmente, sostuvo que mientras duró la relación laboral no le pagaron las cesantías, intereses a las cesantías, ni primas de servicios, y que tampoco le consignaron las cesantías en un fondo.

Al contestar las demandas, Internexa S. A. se opuso a todas las pretensiones; en cuanto a los hechos, dijo que eran ciertos los relacionados con la vinculación laboral de la demandante y los extremos temporales, así como la terminación del contrato sin justa causa, su naturaleza social y la ubicación de sus oficinas; negó los demás.

Como fundamento de su defensa, alegó que si bien en el contrato que se suscribió inicialmente quedó estipulado un

salario básico mensual de $4.696.000 y una bonificación de $664.000, luego, por acuerdo expreso de las partes, se convino que sería integral, y que la bonificación se pagaría en bonos Sodexo Pass, sin que constituyera factor salarial; ello ante la exigencia de la pretensora de tener una compensación que le redujera su carga impositiva para que le justificara su desvinculación de Orbitel S. A. E.S.P., empresa donde laboraba antes de ser contactada por Flycom S. A. E.S.P.

Refirió que la demandante es una profesional del derecho con amplia experiencia, trayectoria y conocimientos jurídicos que la obligaban a mantener la lealtad de que trata el artículo 56 del CST, y que resulta extraño que solo una vez finalizado su contrato de trabajo hubiese presentado una reclamación escrita.

Aseveró que, la actora tenía tan claro lo convenido que, a pesar de sus condiciones personales y profesionales, nunca reclamó ni recibió prestaciones sociales, de modo que los contratantes tenían el convencimiento razonado de que se había pactado la modalidad de salario integral.

Indicó que, durante toda la vigencia de la relación laboral, esto es, del 23 de abril de 2003 al 22 de octubre de 2013, el salario con el que fue retribuida la demandante siempre cumplió con el requisito de no ser inferior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Precisó que, si bien la accionante fue despedida en forma unilateral y sin justa causa, a esta se le pagó la indemnización correspondiente.

Insistió en que esa modalidad de salario se negoció verbalmente, luego se ratificó por escrito en varias oportunidades, y así se mantuvo durante los diez años, sin que se presentara ningún requerimiento.

Además, aseguró que, aunque el artículo 132 del CST dispone que el salario integral debe pactarse por escrito, no se exigen *«palabras sacramentales, especiales, solemnidades determinadas o fórmulas rebuscadas»*, sino que basta con que en cualquier documento conste la manifestación, y que ambas partes firmen y ratifiquen su aceptación tácitamente.

Sobre el descuento que se alega por la demandante, dijo que no se trató de una deducción, sino que existió un *«pago de lo no debido»*, pues el reconocimiento del bono Sodexo se realizó mes anticipado, y solo le correspondían 22 días del mes de octubre de 2013.

Refirió que Internexa S.A. e Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. -ISA- no realizan actividades similares, conexas o complementarias, pues la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas que rige en materia laboral, *«supone que la sociedad matriz ejerza control sobre otras sociedades -controladas-»* que, con base en su objeto social, ejecutan actividades que conforman las distintas fases

de la cadena de producción o distribución que la sociedad controlante desarrolla.

Recalcó que en el objeto social de Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. *«está apenas manifestada la expectativa de prestar servicios de telecomunicaciones»*, y que lo enunciado en los estatutos sociales *«es tan solo la expresión de una posibilidad»*, de modo que no ejecuta labores de telecomunicación, máxime porque para ello el prestador del servicio debe contar con la habilitación general, la cual se surte con la incorporación en el registro de TIC, y debe tener la calidad especial de Proveedor de Redes y Servicios de Telecomunicaciones (PRST), que tampoco lo tiene.

Por último, insistió en que se está frente a dos personas jurídicas diferentes, debidamente constituidas y registradas, que no cumplen actividades similares, conexas o complementarias.

Al interior del proceso con radicado 05001310501820160117000 propuso como excepción previa la de pleito pendiente (f.° 223 del cuaderno acumulado), y de manera análoga en los dos procesos, planteó como de mérito las de prescripción, inexistencia de la obligación, pago y buena fe.

De igual manera, Interconexión Eléctrica S. A. se opuso a las pretensiones de las demandas; en cuanto a los hechos, dijo que no le constaban porque hacen referencia a

situaciones ajenas a esa sociedad; y negó los relativos a la unidad de empresa.

Como fundamento de su defensa, manifestó que la demandante no ha tenido ningún tipo de vinculación contractual con esa compañía, ni prestó su servido personal subordinado o independiente a favor de ella.

Expuso que la convención colectiva que suscribió con la organización sindical sólo cobijó a los trabajadores de esta empresa, y que nunca operó la extensión automática legal de que trata el artículo 471 del CST.

En igual sentido, agregó que el pacto colectivo que firmó con sus trabajadores no sindicalizados amparó a los negociadores de este y sus adherentes, por lo que la actora no podía ser beneficiaría de él.

De otro lado, explicó que esa entidad no desarrolla labores similares, conexas o complementarias a aquellas desplegadas por Internexa S. A, ni ejecuta materialmente ninguna actividad comercial o técnica que tenga relación directa o indirecta con las telecomunicaciones, comoquiera que su posición de matriz del Grupo ISA supone un rol estratégico en el sistema eléctrico colombiano.

Finalmente, alegó que no se cumplen los requisitos para la declaratoria de una unidad de empresa, y que nada adeuda a la actora por conceptos laborales.

Dentro del expediente identificado bajo la partida 05001310501420150150 6, planteó como excepción previa la de falta de agotamiento de reclamación administrativa (f.° 1 y siguientes del cuaderno principal 2); y de manera idéntica en los dos procesos, propuso de fondo las que denominó: inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, prescripción, cobro de lo no debido, buena fe, falta de título y causa, abuso del derecho, y la genérica.

A través de proveído del 21 de junio de 2016, el juzgado de conocimiento declaró probada la excepción previa de falta de agotamiento de reclamación administrativa planteada por Interconexión Eléctrica S. A. en el proceso con radicado 05001310501420150150 6 (f.° 25 del cuaderno principal 2), decisión que fue confirmada por el Tribunal el 10 de octubre de 2016 (f.° 33 del cuaderno principal 2).

Luego, en auto de calenda 22 de mayo de 2018, se dispuso por el *a quo* la acumulación de los procesos a que se ha venido haciendo referencia (f.° 47 a 50 del cuaderno principal 2), decisión ratificada por el Tribunal el 24 de julio de 2018 (f.° 60 a 63 del cuaderno principal 2).

Posteriormente, por medio de auto del 8 de abril de 2019 (f.° 138 y siguientes del cuaderno principal 2), se declaró probada la excepción de pleito pendiente propuesta por Internexa S. A. dentro del expediente 05001310501820160117000, determinación revocada por el Tribunal el 15 de agosto de 2019 (f.° 232 del cuaderno principal 2), disponiéndose la continuación del proceso.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 30 de octubre de 2020, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR la unidad de empresa entre la sociedad INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. ISA ESP, identificada con el NIT 860.016.610-3, e INTERNEXA S.A. ESP, identificada con el NIT. 811.021.654- 9, conforme a las esbozadas en la parte motiva de la presente decisión.
>
> SEGUNDO: DECLARAR que entre la señora SILVIA MARÍAN BLANDÓN ARIAS y la sociedad INTERNEXA S.A. ESP, no se pactó la modalidad de «salario integral», de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.
>
> TERCERO: DECLARAR que la señora SILVIA MARÍAN BLANDÓN ARIAS, identificada con C.C. 43.524.406, es beneficiaria del «pacto colectivo» celebrado entre INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. ESP- ISA S.A. ESP-, y los trabajadores no sindicalizados de dicha empresa, por los efectos lógicos y razonables de la declaración de unidad de empresa, en su calidad de adherente.
>
> CUARTO: CONDENAR de manera conjunta y solidaria a las sociedades INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. ESP identificada con el NIT 860.016.610- 3 e INTERNEXA S.A. ESP, identificad a con el NIT. 81 1.021.654-9, a reconocer y pagar a la señora SILVIA MARÍAN BLANDÓN ARIAS, identificada con C.C. 43.524.406, los siguientes conceptos, legales y convencionales, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.
>
> PRESTACIONES EXTRA LEGALES CONTENIDAS EN EL PACTO COLECTIVO.
>
> ✓ Prima de vacaciones: un millón doscientos cincuenta y cinco mil novecientos sesenta y dos pesos ($1.255.962)
> ✓ Prima extralegal de diciembre: dos millones cuatrocientos setenta y ocho mil novecientos veintinueve pesos ($2.478.929)
> ✓ Prima legal de diciembre: un millón treinta y dos mil ochocientos ochenta y siete pesos ($1.032.887)
> ✓ Cesantías consolidadas: setecientos cincuenta y tres mil ciento setenta pesos ($753.170)
>
> PRESTACIONES LEGALES:

✓ Auxilio de cesantía: Treinta y dos millones quinientos cuarenta y nueve mil novecientos sesenta y ocho pesos ($32.549.968)
✓ Intereses a la cesantía: Dos millones cuatrocientos treinta y tres mil trescientos setenta y cinco pesos ($2.433.375)
✓ Prima de servicios: dieciséis millones sesenta y siete mil cuatrocientos ochenta y tres pesos ($16.067.483)

QUINTO: CONDENAR de manera conjunta y solidaria a las sociedades INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. ESP identificada con el NIT 860.016.610- 3 e INTERNEXA S.A. ESP, identificad a con el NIT. 811.021.654-9, a reconocer y pagar a la señora SILVIA MARÍAN BLANDÓN ARIAS, identificada con C.C. 43.524.406, el reajuste de indemnización por despido sin justa causa, cuya suma asciende a catorce millones seiscientos ochenta y ocho mil trescientos setenta y cinco pesos ($14.688.375)

SEXTO: DECLARAR probada de manera parcial la excepción de prescripción. Las demás excepciones alegadas, implícitamente resueltas.

SEPTIMO: ABSOLVER a las sociedades INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. ESP, e INTERNEXA S.A. ESP, de las demás pretensiones incoadas en su contra por la señora SILVIA MARÍA BLANDÓN ARIAS.

OCTAVO: CONDENAR en costas a las demandadas, en el equivalente al 15% del monto de las condenas impuestas, consultados lo presupuestos contenidos en el artículo 365 del C.G.P., en consonancia con el Acuerdo PSAA1887 DEL 2003 del CSJ, lo que equivale a la suma de diez millones seiscientos ochenta y nueve mil pesos ($10.689.000), que se discriminará en 50% respecto de cada una de las accionadas, a título de agencias en derecho.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambos extremos de la litis, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 12 de diciembre de 2022, decidió *«revocar, confirmar y modificar»* la decisión impugnada, y en su lugar, dispuso:

PRIMERO: ABSOLVER a **INTERCONEXIÓN ELECTRICA S.A. E.S.P. e INTERNEXA S.A.** respecto de la pretensión de

declaratoria de unidad de empresa presentada por la demandante.

SEGUNDO: ABSOLVER a **INTERCONEXIÓN ELECTRICA S.A. E.S.P**. de todas las pretensiones presentadas en su contra.

TERCERO: DECLARAR que entre la señora **SILVIA MARÍA RENDÓN ARIAS** (sic), no se pactó la modalidad de "salario integral», de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR a **INTERNEXA S.A.** a reconocer a la señora **SILVIA MARÍA RENDÓN ARIAS** los siguientes conceptos y valores:

Auxilio de cesantía	**$ 74.251.890**
Intereses a las cesantías	**$ 2.698.098**
Prima de servicios:	**$ 23.817.616**
Sanción art.99 Ley 50/90	**$ 244.189.166**
Sanción art.65 CST	**$ 208.884.240**

A partir del mes 25, **INTERNEXA S.A.** deberá reconocer a la señora **SILVIA MARÍA RENDÓN (sic) ARIAS** intereses moratorios sobre el valor adeudado por prestaciones sociales a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

QUINTO: CONDENAR a INTERNEXA S.A. a reconocer a la señora **SILVIA MARÍA RENDÓN ARIAS** la suma de **$5´633.387** por concepto de reajuste de la indemnización legal por despido injusto. El valor objeto de condena deberá ser indexado al momento del pago aplicando para el efecto la fórmula: Valor Actual = Valor a indexar x índice final/índice inicial.

SEXTO: DECLARAR probada parcialmente la prescripción respecto de los derechos exigibles con anterioridad al **24 de abril de 2011**.

SÉPTIMO: ABSOLVER a **INTERNEXA S.A.** de las demás pretensiones presentadas en su contra.

(Negrillas del texto)

Indicó que los problemas jurídicos que debía resolver consistían en determinar: *i)* si existía unidad de empresa entre Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P. e Internexa S. A.; *ii)* si entre las partes se suscitó un pacto de salario integral; *iii)*

si el pago realizado a través de bonos Sodexo constituía salario; *iv)* si a la demandante le asistía derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales extralegales consagrada en la CCT suscrita entre Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. y Sintraisa, y su valor; y *v)* si procedían las sanciones moratorias por la no consignación de cesantías en vigencia del contrato de trabajo, y por el no pago de prestaciones sociales a la terminación del mismo.

Para resolver esos cuestionamientos, empezó por recordar el artículo 194 del CST, modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, para indicar, en cuanto al tema de unidad de empresa, que el componente objetivo no presenta discusión, pues era evidente la calidad de subordinada que tiene Internexa S. A. frente a Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P., dado que esta última ejerce el control directo de la primera como propietaria del 99,99% del capital social, pero que la segunda (Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P.) no se encuentra habilitada legalmente como proveedor de redes y servicios de telecomunicaciones, luego, no puede desarrollar desde lo fáctico esta actividad; que además, el objeto social de Internexa S.A. dista de complementar el desarrollado por Interconexión Eléctrica S. A. E.S.P., por lo que no existe una vinculación entre ambas tareas en la que se pueda sustentar la unidad de empresa.

De lo anterior, concluyó que *«al no cumplirse los presupuestos para la prosperidad de la unidad de empresa quedan sin sustento los pretendidos efectos en lo referente con*

la aplicación de la CCT o el PCT existente entre Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. y SINTRAISA y sus trabajadores no sindicalizados».

Sobre el salario integral, expuso que éste se debía probar con el documento de constitución, sin que pueda acudirse a otros elementos para su demostración, trayendo a colación la sentencia CSJ SL463-2021, para decir que ese pacto debe constar por escrito, y que el mismo no se probó.

En lo relativo a los bonos Sodexo, agregó que era innegable que estos eran pagados en forma constante y habitual, lo que implicaba que se presumiera que estos retribuían el servicio, correspondiéndole al empleador desvirtuar tal situación, sin que se advirtiera prueba de ello en el expediente.

Por otra parte, se refirió a las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, exponiendo que no existía prueba que permitiera corroborar que la empleadora había actuado de buena fe, y que, por el contrario, cometió una clara infracción al mandato legal que establece que el salario integral debía pactarse por escrito, y además, desconoció el carácter salarial de los bonos, sin argumento plausible. Citó como precedente las Sentencias CSJ SL2804-2020 y CSJ SL692-2021.

Finalmente, consideró con respecto a la indemnización por despido, que esta debía modificarse, atendiendo a la

revocatoria de la aplicación del pacto colectivo de trabajo, debiéndose liquidar conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, esto es, para los trabajadores que devengaban más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, 20 días de sueldo por el primer año, y 15 días por los siguientes y fracción.

IV. RECURSOS DE CASACIÓN

La demandante y la demandada Internexa S. A. E.S.P., interpusieron recursos, los cuales fueron concedidos por el Tribunal y admitidos por la Corte.

Sin embargo, la actora presentó desistimiento del mismo, y fue aceptado por auto del 2 de agosto de 2023.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La entidad recurrente pretende que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada, en lo que tiene que ver con la confirmación de la declaratoria de que entre las partes no se pactó la modalidad de salario integral; y en cuanto al reconocimiento del bono Sodexo como factor salarial, para que, en sede de instancia, se le absuelva de las reliquidaciones de conceptos laborales y del pago de indemnizaciones moratorias derivadas de esos reconocimientos.

De manera subsidiaria, aspira a que, en el evento de mantenerse las condenas primarias, se absuelva de las

condenas por las indemnizaciones moratorias, por no haberse probado la mala fe.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, los cuales no fueron replicados, y se resolverán de manera conjunta, por cuanto denuncian similar elenco normativo, su argumentación es complementaria y persiguen el mismo fin.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia recurrida por ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 127, 128, 132 del CST, en concordancia con el artículo 23 y 55 ibid., como también el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2022, y el canon 99 de la Ley 50 de 1990.

Alega como errores fácticos los siguientes:

> 1. Dar por demostrado, no estándolo, que entre las partes no se pactó la modalidad de salario mínimo integral.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que entre las partes no se excluyó como constitutivo de salario la bonificación que recibía la demandante a través de cheques Sodexo Pass que correspondían a bonos de canasta.
>
> 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que mi representada actuó con mala fe en el desarrollo del contrato de trabajo suscrito con la actora, señora Silvia María Blandón Arias.
>
> 4. No dar por demostrado, estándolo, que entre la demandante, en su calidad de Abogada, y mi representada, se pactó desde el inicio de la relación laboral una remuneración correspondiente al salario mínimo integral.

5. No dar por demostrado, cuando lo estaba, que la accionante, desempeñó el cargo de Abogada Asesora de mi mandante y en su calidad de abogada conocía la legislación colombiana y sus derechos laborales en virtud de la modalidad salarial pactada, así es que incluso ocupó cargo en Internexa de gerente Jurídica encargada y en su empleo anterior (Orbitel) fue directora Jurídica Administrativa.

6. No dar por demostrado, cuando lo estaba, que tanto en el encabezado del contrato de trabajo como en la cláusula sexta se pactó la exclusión salarial del beneficio extralegal no salarial otorgado mediante bonos de Sodexo Pass.

7. No dar por demostrado, estándolo, que la misma accionante en su calidad de abogada fue quien solicitó el reconocimiento de los Bonos Sodexo Pass como no salariales.

Para probar el cargo, señala como piezas procesales erradamente, las siguientes:

1. Demanda.
2. Contrato de trabajo de la demandante.
3. Comunicación Flycom donde se le informa a la demandante que a partir del 1° de enero de 2011 su salario integral asciende a la suma de $ 6.962,800.
4. Liquidación final de prestaciones sociales.
5. Reclamación del 24 de abril de 2014.
6. Comunicación del 15 de mayo de 2014.

Y como piezas no apreciadas:

1. Hoja de vida de la demandante.
2. Comunicación del 9 de abril de 2003.
3. Comunicación del 22 de febrero de 2007.
4. Comunicación Flycom del 11 de mayo de 2007.
5. Comunicación Internexa del 31 de enero de 2008.
6. Comunicación Internexa del 1° de enero de 2011.
7. Comprobantes de nómina de la actora.
8. Comprobantes de liquidación de vacaciones autorizadas por Flycom.
9. Comunicación del 16 de agosto de 2012.
10. Memorando del 26 de diciembre de 2012 mediante el cual se le asigna el encargo de la Gerencia Jurídica y de Regulación Global.
11. Certificación del 28 de octubre de 2013.
12. Liquidación de vacaciones año 2010.
13. Liquidación de vacaciones año 2012.

14. Liquidación de vacaciones año 2013.
15. Interrogatorio de parte de la demandante, señora Silvia Blandón Arias.
16. Testimonio del señor Diego Vélez.
17. Testimonio de la señora Sandra Ávila López.

Argumenta que dentro del proceso se acreditó que, desde el inicio de la relación laboral, las partes pactaron una modalidad de salario integral, y que en el contrato que se celebró en el año 2003 se señaló un estipendio superior al mínimo integral de esa época ($4.696.000), y así, *«mes a mes, y año a año»*, la demandante recibió su sueldo a conformidad, y nuca presentó reclamación verbal ni escrita cuestionando la característica pactada, o el no haber recibido prestaciones sociales.

Indica que las pruebas se apreciaron de manera errónea, por cuanto: *i)* en la demanda inaugural, concretamente en su hecho cuarto, se confesó por la actora que se pactó entre las partes el reconocimiento de una bonificación no constitutiva de salario, *«confesión que no fue tenida en cuenta por el tribunal al momento de emitirse el fallo»*; *ii)* en el contrato de trabajo expresamente se acordó un beneficio extralegal de alimentación, no salarial; *iii)* en la comunicación Flycom se le informa a la demandante que a partir del 1 de enero de 2011 *«su salario integral»* ascendía a la suma de $ 6.962,800; y *iv)* en la liquidación final de prestaciones sociales expresamente se señaló que la modalidad de salario de la demandante es integral.

Sobre la reclamación del 24 de abril de 2014 y la comunicación del 15 de mayo de 2014, pese a que se

ilustraron como pruebas mal valoradas, no se hizo alusión a ellas en el desarrollo del cargo.

Por otro lado, plantea que el Tribunal no tuvo en cuenta que la accionante pactó la modalidad de salario integral, y así fue ratificado mediante diferentes comunicaciones firmadas por ella durante toda la vigencia del vínculo, como también que estipuló de manera expresa un bono no salarial, lo cual se demostró con las siguientes pruebas:

-Comunicación del 9 de abril de 2003.
-Comunicación del 22 de febrero de 2007.
-Comunicación Flycom del 11 de mayo de 2007.
-Comunicación Internexa del 31 de enero de 2008.
-Comunicación Internexa del 1° de enero de 2009.
-Comunicación Internexa del 1° de enero de 2011.
-Comprobantes de liquidación de vacaciones autorizadas por Flycom.
-Comunicación del 16 de agosto de 2012.
-Certificación del 28 de octubre de 2013.
-Memorando del 26 de diciembre de 2012 mediante el cual se le -asigna el encargo de la Gerencia Jurídica y de Regulación Global.

Dijo que, de haber apreciado el memorando del 26 de diciembre de 2012, mediante el cual se le asigna el encargo de la gerencia jurídica y de regulación global, el Tribunal habría concluido que en dicho documento la demandante ratificó que su salario era integral, pues en el mismo se le indicó que se le reconocería por cada día de encargo un 10% del sueldo diario, habiendo previamente señalado que su salario integral era de $7.367.100, documento que firmó en señal de aceptación.

Aduce que el sentenciador de alzada tampoco valoró las liquidaciones de vacaciones de los años 2010, 2013 y 2013 (sic), las cuales recibió a satisfacción, sin reclamar pago de cesantías, intereses de cesantías, ni primas, y que, de haberlas estimado, habría comprendido que la demandante conocía que su remuneración era integral, y por ello jamás reclamó el pago de prestaciones sociales.

Expone que durante la vigencia de la relación laboral la actora suscribió documentos en los cuales, de manera expresa, se hace referencia al salario integral, como también el monto de su bono extralegal no salarial, y que la forma de compensación siempre fue igual durante los más de diez años que duró el vínculo.

Resalta que el colegiado no tuvo en cuenta la hoja de vida de la actora, en la que expresamente se acredita su calidad de abogada asesora y su amplia experiencia en cargos como directora jurídica, lo que confirma su conocimiento de la legislación laboral, y que *«de haber apreciado esta prueba, en conjunto con la reclamación administrativa»*, habría concluido que ella conocía perfectamente las implicaciones de pactar un salario integral y un beneficio extralegal.

Estima que al no exigir el legislador una forma escrita sujeta a palabras sacramentales, ritualismos especiales o una fórmula, se podía considerar que existió un pacto expreso desde el inicio de la relación laboral, *«reforzado con una estipulación documentada»*, año tras año, que lleva a la

aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

En el mismo sentido, trae a colación los comprobantes de nómina, el reconocimiento de vacaciones, y la liquidación final de prestaciones sociales, que, en su decir, prueban que la actora recibió a satisfacción sus pagos y nunca mostró objeción.

Dice que solo fue hasta después de terminada la relación laboral que presentó -de mala fe- una reclamación exhibiendo inconformidades, y que la mencionada solicitud ni siquiera contiene una pretensión específica.

Echa de menos que no se haya tenido en cuenta la *«teoría del acto propio»*, en virtud de la cual no era posible que la abogada demandante fuera en contra de los actos reiterados durante la vigencia de su relación laboral, en los que consintió y aceptó la modalidad de salario integral, como también del pacto del bono no salarial.

Sostiene que tampoco se tuvo presente la confesión realizada por la demandante en el interrogatorio de parte que absolvió, donde reconoció la firma plasmada sobre los documentos que hacen alusión al reconocimiento de salario integral y, de manera especial, en el documento por medio del cual se le encargó de la gerencia jurídica, en el cual se hace mención expresa a la retribución por esa modalidad.

Luego de haber cuestionado la valoración de las piezas calificables en casación, refiere que pasaba a las pruebas no hábiles, exponiendo que el Tribunal dejó de apreciar el testimonio del señor Diego Vélez, gerente jurídico, quien fue jefe de la demandante, y declaró que la actora siempre devengó un salario integral y que durante la vigencia de su relación laboral nunca presentó reclamación cuestionando dicha característica salarial. Dice que lo mismo sucedió con la testimonial de la señora Sandra Ávila, directora de conexiones humanas, que era un testigo fundamental para su defensa.

Comenta que no se entraba a objetar la no apreciación de los testimonios de los señores Gabriel Melguizo Posada y Olga Patricia Castaño, en atención a que los mismos estaban destinados a acreditar la inexistencia de la unidad de empresa, pretensiones de las cuales fueron absueltas las demandadas y no son objeto de esta casación.

Por otro lado, plantea que Internexa siempre actuó de buena fe durante la vigencia de la relación laboral, porque de manera clara, y desde el inicio de esta, pactó con la demandante que su salario era completo, como también el reconocimiento de un beneficio no salarial de alimentación, que le fue reconocido mediante bonos Sodexo Pass, y que esto se puede apreciar a partir de la celebración del contrato de trabajo, documento que se evaluó de manera errada.

Expone que, para la imposición de las condenas a las sanciones moratorias, el juez plural indicó exclusivamente

que se mostró la mala fe al no haber una estipulación expresa de salario integral, y que no hubo un argumento plausible para desconocer su incidencia salarial, supuestos que bajo ningún punto de vista prueban una intención dañina de la empresa.

Que siempre actuó bajo la conciencia legítima de haberse acordado un salario integral y un beneficio no salarial, máxime si esto fue negociado entre las partes y la demandante es una abogada, con amplio conocimiento en la materia.

Pide que se tenga en cuenta la sentencia SL2804-2020, en la que esta Corte *«decidió rectificar este criterio, esto es, casi 7 años después de que culminara la relación laboral de la accionante el 22 de octubre de 2013 y que, durante toda la vigencia de la relación laboral la posición que imperó fue que no se exigía pacto expreso sino aceptación tácita, tal como ocurrió en la presente litis»*.

Afirma que actuó amparada en la jurisprudencia pacífica que regía en esa época, y que por lo tanto no puede predicarse ningún tipo de mala fe por parte de Internexa, ni generarse sanciones moratorias.

Agrega que *«es tanta la buena fe de Internexa, que incluso cuando se conoció la condena en segunda instancia, sin existir fallo en firme, procedió a pagar las prestaciones sociales mediante depósito judicial y los respectivos reajustes en los aportes a seguridad social»*, pues su interés nunca ha

sido defraudar los intereses de la accionante, por el contrario, siempre actuó con la noción de estar amparada en la legislación laboral imperante en ese tiempo.

VII. SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 127, 128 y 132 del CST, modificados por la Ley 50 de 1990.

Para demostrar el cargo, expuso que no se presenta discusión en relación con los siguientes hechos declarados por el *ad quem*: *i)* que entre las partes existió un contrato de trabajo; *ii)* que no quedó por escrito el pacto de salario integral; *iii)* que en las comunicaciones de los años 2007 a 2012 se informó a la accionante del incremento del salario integral año a año y del bono no salarial, comunicaciones que la actora recibió y firmó en señal de aceptación, sin presentar objeción.

Reseñó así, que la discusión radica en que el Tribunal le dio un entendimiento que no corresponde al que debe dársele a:

> - El pacto de salario integral del artículo 132 del C.S.T.; y
>
> - Los beneficios extralegales que otorga el empleador por mera liberalidad, que no retribuyen le servicio prestado y que no son salariales de conformidad con los artículos 127 y 128 del CST.

Resalta que el colegiado aplicó erradamente el artículo 132 del CST y su desarrollo jurisprudencial, ya que el pacto

de salario integral puede ser tácito, estructurarse mediante el silencio o consentimiento, y no se requiere formalidad escrita.

Cita como fuente de ese discernimiento las sentencias *«con radicado 40259 del 9 de agosto de 2011, reiterada en sentencia con radicado 37592 del 28 de febrero de 2012 y en sentencia SL4235 de 2014», «SL4594 de 2016»,* y *«SL 480 de 2018, del 28 de febrero de 2018».*

Insiste en que el Tribunal erradamente consideró que el salario de la demandante no era integral, pues no se pactó por escrito al inicio de su contrato, sin embargo, el entendimiento que debió dar es que sí hubo un pacto expreso, tal como lo permitía la jurisprudencia, desde el inicio de la relación laboral, y que fue ratificado año a año por la demandante.

Igualmente, alega que el *ad quem* también se apartó de la posición pacífica de la Corte respecto al reconocimiento de beneficios extralegales, pues esta corporación *«ha dicho que se requiere pacto expreso, lo cual en el presente caso sí se presentó»,* y citó las sentencias CSJ SL4342-2020, CSJ SL1662-2021, y la *«de fecha 8 de marzo de 2021, con Rad. No. 80775».*

Concluye ese tema indicando que en el caso en concreto se cumplió lo establecido en la jurisprudencia, ya que en el contrato de trabajo se pactó la naturaleza no salarial del bono Sodexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 128

del Código Sustantivo de Trabajo, y se acreditó que era para apoyar a la demandante con gastos de alimentación y no enriquecía su patrimonio.

VIII. TERCER CARGO

Acusa la sentencia recurrida por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 127, 128 y 132 del CST, modificados por la Ley 50 de 1990.

Para la demostración del cargo, expuso exactamente los mismos argumentos que en el segundo que se acaba de reseñar, por lo que la Corte se abstiene de citarlos nuevamente.

IX. CONSIDERACIONES

Como se indicó precedentemente, la Corte desatará los tres cargos de manera conjunta, dado que persiguen el mismo fin y se apoyan en argumentos complementarios.

No obstante, preliminarmente la Sala encuentra conveniente hacer una claridad respecto de la acusación que se cierne sobre la bonificación Sodexo Pass, que según el recurrente no tiene connotación salarial.

Ello, por cuanto se memora, el Tribunal sobre tal aspecto consideró que a pesar de que era claro que en el contrato de trabajo se había pactado que este bono no constituiría salario, lo determinante era que fue pagado en

forma *«constante y habitual»*, lo que implicaba que se presumiera que a través de él se retribuía el servicio prestado, correspondiéndole al empleador desvirtuar tal situación, lo cual no ocurrió.

Por su parte, el extremo demandado sostiene que la desalarización del aludido estipendio fue convenida desde la celebración misma del contrato de trabajo, y aceptado así por la demandante, incluso en los hechos de la demanda y en diferentes documentos que sirvieron de prueba en el proceso; igualmente, cree que su acuerdo está permitido a la luz de lo establecido en los artículos 127 y 128 del CST.

Pues bien, de entrada se aprecia, que la acusación respecto de este *ítem* no tiene la entidad suficiente para socavar la determinación adoptada por el juez de segunda instancia sobre este tópico, pues no se atacó el pilar fundamental de la decisión, que era el hecho de que la bonificación era pagada de forma permanente y rutinaria, lo que, al margen de haber sido convenida como no integrante del salario, le daba esa connotación, a menos que se demostrara lo contrario, lo que no sucedió.

En efecto, véase que el colegiado estimó que:

> En lo referente a este pago se encuentra que desde la suscripción del contrato las partes acordaron que la trabajadora recibiría los siguientes pagos mensuales: (i) salario $4'696.000 y (ii) bonificación no constitutiva de salario $664.000 (01/pag.178), el reconocimiento de la denominada bonificación como se observa en los diferentes comunicados de incremento fue pagada durante toda la vigencia del contrato a través de bonos de canasta proporcional a los días laborados, siendo su última cuantía para

> el año 2013 de $1’040.000 (01/pág.204), y respecto de la cual en la cláusula sexta del contrato se acordó su exclusión salarial, anotando que pagaría en cheques Sodexo pass (01/pág.178)

Otra cosa es que, a pesar de esa estipulación, la realidad acontecida permitiera corroborar que el bono entregado no tenía una destinación específica, sino que estaba dispuesto para recompensar la labor ejecutada, conclusión que no atacó en casación la censura, quien orientó su queja a demostrar lo que el Tribunal ya había ratificado, esto es, que existía un acuerdo de voluntades por escrito.

Nótese que seguidamente el Tribunal estimó:

> De los hechos anteriores se destaca que una innegable conclusión y es la forma constante y habitual con la que se realizaba el pago, lo que implica conforme lo ha explicado la jurisprudencia que se presuma su condición de retributivo del servicio, siendo carga del empleador desvirtuar esta presunción demostrado que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio. Al respecto véase las sentencias SL1437-2018, SL5159-2018, SL4866-2020 y SL986-2021.

En este punto es prudente recordar que, al acudir en casación, se deben atacar todos los pilares de la sentencia, pues de no ser así, y mantenerse incólumes algunas de las razones en las que el juez de alzada fundó su decisión, no es posible quebrar el acto jurisdiccional, dada la provisión de doble presunción de legalidad y acierto (CSJ SL1048-2022).

Por lo expuesto hasta aquí, la sentencia cuestionada, en cuanto al reconocimiento de la bonificación, no será objeto de casación.

Por otro lado, en lo que hace al salario integral, el Tribunal reflexionó explicando que para demostrar su existencia se debía aportar al juicio el documento de constitución, sin que pudiera acudirse a otros medios demostrativos.

Y, acerca de las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, estimó que la empleadora había actuado de mala fe, puesto que cometió una clara infracción al mandato legal que establece que el salario integral debía pactarse por escrito, y además, desconoció el carácter salarial de los bonos, sin argumento plausible.

La censura, en cambio, discute la imposición de esas condenas, por cuanto considera, en tratándose del salario integral, que, pese a que no existe un documento de constitución, su modalidad sí había sido acordada con la trabajadora, habiendo pruebas en el expediente que fueron ignoradas o mal apreciadas por el Tribunal; y que además, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 132 del CST y el precedente jurisprudencial, no se requerían *«palabras sacramentales»* o *«especiales solemnidades»*, sino que basta con que en cualquier documento conste la manifestación, y que ambas partes firmen y ratifiquen su aceptación tácitamente.

En cuanto a las indemnizaciones moratorias, esgrime que el juez plural erró en su apreciación, por cuanto su actuar estuvo revestido de buena fe, puesto que se sujetó a

lo que la jurisprudencia permitía para la época acerca de la concertación del salario integral y la desalarización de la bonificación de alimento, objetos de condena.

Pues bien, de cara a esos cuestionamientos, a la Corte le corresponderá analizar desde lo fáctico y jurídico si el Tribunal erró al condenar a la demandada al pago de las prestaciones sociales deprecadas en la demanda inicial, para lo cual se verificará: *i)* si en verdad se probó que entre las partes se pactó el salario integral, o si este puede inferirse del comportamiento o asentimiento tácito del trabajador; y *ii)* si en el expediente existía prueba que corroborara la buena fe que aduce la compañía demandada, con el fin de exonerarse de las sanción moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Por cuestiones de método la Sala dividirá el análisis de cada súplica, así:

1. Sobre el salario integral.

Para empezar, resulta conveniente memorar que esta corporación ha adoctrinado, a partir del contenido del artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, que *«el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concurra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador»,* (CSJ SL2600-2018), tal como sucede con la mayoría de los convenios que celebran los trabajadores y empleadores en el marco de la relación

laboral.

La excepción a esa regla se da en aquellos actos en los que la ley exige el cumplimiento de un medio específico para su formación o su prueba, denominadas en el primer caso formalidades sustanciales, constitutivas, *ad substantiam actus* o *ad solemnitatem*, y en el segundo, *ad probationem* (CSJ SL2804-2020).

En el Código Sustantivo del Trabajo se impone ese requerimiento respecto de ciertos actos, dentro de los que se encuentra precisamente el salario integral, que por expresa orden legal debe convenirse por escrito. Dice al respecto el numeral 2.° del artículo 132 del CST:

> 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En estos casos, vale decir, la forma es sustancial o constitutiva, de modo que el acto en sí mismo es la única prueba de su celebración, no siendo admisible entonces la aportación de otro medio de comprobación distinto al de conformación.

Ahora, si bien la Corte había manejado un criterio

distinto tratándose del pacto del salario integral, porque se venía considerando que era suficiente que tal acuerdo se hubiera plasmado en *«cualquier escrito»*, siempre que este no dejara dudas de que esa fue la voluntad de los contratantes, o mediara aceptación expresa o tácita del trabajador, lo cierto es que, hoy por hoy, y a partir de la sentencia CSJ SL2804-2020, este pensamiento se rectificó, enseñándose que:

> [...] al ser la forma escrita consustancial al acto, no puede suplirse a través del silencio o comportamiento del trabajador. Es indispensable que la forma preordenada por el legislador se cumpla, de lo contrario, el acto es inexistente. Por consiguiente, no podría el silencio del trabajador o su comportamiento, sustituir o desplazar, poco a poco, la formalidad escrita determinada por la ley. Ello llevaría, por ejemplo, al absurdo de admitir que en el Derecho Civil el matrimonio puede inferirse del comportamiento de la pareja o la venta de un inmueble del silencio o la conducta de los contratantes.

Así las cosas, en la actualidad la jurisprudencia de esta Corte señala que es indispensable que cuando se alegue la existencia de un convenio con el trabajador para que la retribución de su servicio se haga bajo la modalidad de salario integral, este pacto documentado debe exhibirse como prueba; aunque, -se aclara- no necesariamente debe estar contenido en el clausurado del contrato de trabajo mismo, sino que puede estar en un anexo al mismo, o en un documento separado, o bien, mediante un *«cruce de comunicaciones»*, siempre que de estas se refleje la intención del trabajador de convenir esa característica, con todas sus consecuencias.

Ese entendimiento se compadece con el criterio asumido por el colegiado en el caso de marras, pues ese fue

justamente el sentido que le dio el sentenciador de segundo grado a la norma acusada, de donde se deduce que el defecto jurídico que se le enrostra a la sentencia por errónea interpretación y aplicación indebida del artículo 132 del CST no está llamado a prosperar, en la medida en que se dio una correcta comprensión a esa disposición y al precedente jurisprudencial, que expresamente señala la necesidad de que ese pacto quede sentado por escrito, y sea presentado como prueba dentro del juicio.

Ahora, desde lo fáctico se alega que, aunque no se estipuló expresamente en el contrato, de los documentos tales como: la comunicación de Flycom del 11 de mayo de 2007, la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones, y el memorando del 26 de diciembre de 2012, se podía inferir la aceptación expresa y tácita por la trabajadora; no obstante, como se explicó en glosas anteriores, para la prueba de tal concertación era menester aportar el elemento constitutivo del acuerdo, sin que fuera posible derivar tal conjetura de otros documentos diferentes a él.

Y como en este asunto el recurrente reconoce que no se aportó, sería inane el análisis de esos medios de prueba, pues de acuerdo con el precedente visto, no podrían llevar a la conclusión a la que aspira la censura.

En efecto, aunque en las comunicaciones elevadas por el empleador o en la liquidación de prestaciones sociales, se hace alusión al salario como *«integral»,* tales legajos no constituyen la prueba solemne que se exige en estos casos,

ni de ellas se puede colegir que el trabajador hubiere impartido la aceptación expresa e inequívoca de que sus servicios fueran remunerados bajo esa modalidad, pues el *«cruce de comunicaciones»,* al que se refiere la jurisprudencia, no existió, ya que esas misivas provienen del empleador, y de ellas no se obtuvo respuesta por parte de la actora.

Tampoco sirve de prueba el hecho de que la demandante no hubiere formulado reclamación alguna, o que por su condición de abogada tuviera conocimiento de lo que significaba esa forma de remuneración, como lo alega la censura, pues esa formalidad no puede ser suplida con la aquiescencia implícita de esta.

Sobre el particular, expuso la sentencia CSJ SL2804-2020 que se viene reseñando, en un caso de similares contornos:

> Ahora bien, los comprobantes de nómina de folios 263, 71 y 73 que reflejan los conceptos laborales devengados por la trabajadora, con la anotación en la parte superior de «salario integral», no pueden sustituir la estipulación escrita exigida en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en la medida que estos documentos, aunque son escritos, son expedidos unilateralmente por el empleador para dar a conocer, de forma discriminada, los salarios y remuneraciones devengadas por sus trabajadores. Pero no constituyen un convenio, acuerdo o pacto, en el cual conste la voluntad del trabajador de asumir esa modalidad salarial.
>
> Tampoco puede inferir la Corte una aceptación tácita de salario integral del conocimiento que tenía la actora de los comprobantes de nómina o de la firma con la que dejó constancia de recibirlos, por la simple razón de que tal constancia no significa la aceptación del contenido del documento. Es una práctica recurrente en el medio empresarial la entrega de documentos elaborados por el empleador, tales como certificados, liquidación de prestaciones, comprobantes de nómina, etc., que son firmados

> por los trabajadores en señal de recibo al momento de su entrega. Sin embargo, esto no significa conformidad con su contenido o su aceptación, ni impide al trabajador revisar y reclamar valores, conceptos o derechos no reconocidos en la relación de trabajo.

En ese sentido, hay que entender que este requerimiento no solo se trata de una cuestión de forma, pues la exigencia de esa documental cobra sentido si en cuenta se tiene que lo que está en juego son derechos que por su naturaleza son irrenunciables (cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, etc.), de ahí que la aceptación de esa manera de remuneración deba ser expresa e inequívoca, de modo que no haya lugar a dudas acerca del consentimiento del trabajador de desprenderse de esos emolumentos, a cambio de su pago diferido a través del respectivo salario.

Es más, tan relevante es que ello se estipule de manera especificada, que, aunque está permitido que el salario integral compense de antemano *«el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie»*; no puede perderse de vista que las partes pueden -incluso- acordar incluir otros o remover algunos de esos estipendios laborales, con la única prohibición de las vacaciones, de ahí que sea determinante que ese acuerdo quede explícito, y no pueda inferirse de cualquier legajo.

Por lo visto, no se advierte yerro del sentenciador en

cuanto a considerar que no se probó que se hubiera pactada un salario integral para remunerar las labores de la trabajadora, como se estimó en la fustigada sentencia. En consecuencia, respecto a ello el cargo no prospera.

2. Indemnización moratoria del artículo 65 del CST y sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Conviene resaltar que esta corporación ha sido reiterativa en el criterio según el cual el empleador debe dar razones atendibles cuando no paga los salarios y prestaciones sociales del trabajador, o no consigna las cesantías a un fondo, ya sea de manera total o deficitaria, de modo que no puede solo alegar su ignorancia en cuanto a la naturaleza del vínculo o sus características; por ello, al juez laboral le corresponde indagar sobre su conducta, a fin de verificar si su proceder se creía legítimo.

Al respecto tiene dicho esta corporación respecto de la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, lo siguiente:

> No sobra recordar en este punto lo ya reiterado por la Corporación en materia de indemnización moratoria en tratándose de la sanción causada por el no pago de los salarios y prestaciones sociales la cual tiene sustento cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que *razonablemente* lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021, reiterada en SL5290-2021y en SL 3072-2023).

La misma enseñanza opera con relación a la indemnización establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Sobre el particular, ha dicho la Corte:

> Es así como que la absolución de estas indemnizaciones, tanto la moratoria prevista en el artículo 65 del CST como la que contempla en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no dependen de la simple afirmación de actuar de buena fe, o alegar la celebración de un convenio de prestación de servicios, sino que deviene del examen probatorio, del análisis de los elementos de prueba que permitan establecer que se actuó efectivamente de buena fe. (CSJ SL3288-2021 y SL4278-2022).
>
> Y es que en efecto este tipo de indemnizaciones sólo es procedente cuando quiera que el juez advierta que el empleador no aporta razones aceptables, serias y atendibles de su conducta, a partir del análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo. Se insiste en que la carga de demostrar que no existe intención fraudulenta es del empleador CSJ SL3288-2021 y SL4278-2022. (CSJ SL2980-2023)

También corresponde memorar el precedente que viene siendo aplicado desde la sentencia CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, reiterado en la SL11436-2016. En la primera decisión se puntualizó:

> Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.
>
> Así en la sentencia del 7 de julio de 2009, radicación 36821, la Corte precisó lo que a continuación se trascribe:

La indemnización moratoria –consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares; y en el 1 del Decreto 797 de 1949, para el de los trabajadores oficiales- es una figura jurídico-laboral que ha merecido el discernimiento reflexivo y crítico de la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social, que ha decantado su doctrina en torno a las sendas que deben seguirse para el combate de la sentencia que la haya impuesto o dejado de imponer en un caso determinado, al igual que las modalidades de violación que deben emplearse.

En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le adeuda.

Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

El recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.

Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.

Entonces, aplicar automáticamente la indemnización moratoria traduce un extravío del juez en la exégesis de aquellas disposiciones legales.

A juicio de esta Corte, no es verdad que el artículo 230 de la

Constitución Política de 1991 comporte que la indemnización moratoria del artículo 65 se convierta en automática y que la constante y pacífica jurisprudencia sobre la valoración que debe hacer el juez de la conducta del empleador, en la perspectiva de establecer si estuvo o no asistida de buena fe, para en el primer caso eximir al empleador de la sanción moratoria, ya no resulte válida.

Que los jueces en sus providencias estén sometidos al imperio de la ley no impide que la interpreten para desentrañar su sentido, ni, en tratándose de normas laborales, que le asignen el entendimiento que mejor se acomode a la búsqueda de la equidad y de la justicia en las relaciones laborales.

Sin duda, al fijar el sentido y los alcances del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo –al igual que los del 1 del Decreto 797 de 1949- la Corte no ha hecho nada distinto que atemperarse al imperio de la ley y de cumplir su misión de uniformar la interpretación en torno a esos dos textos legales.

Su orientación reiterada y constante sobre la hermenéutica de tales disposiciones normativas no desconoce las normas constitucionales que regulan el trabajo humano. No encuentra la Corte en las que cita el censor que sea obligatorio condenar a un empleador a pagar la sanción moratoria por el hecho de estar demostrado su incumplimiento.

Por ello importa destacar que su reiterado criterio jurisprudencial se acompasa con el paradigma de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Carta Política, como tuvo oportunidad de precisarlo en sentencia del 15 de julio de 1992 (Rad. 5.070), en la que, al hacer referencia a ese precepto constitucional, expuso "que de ninguna manera pueden considerarse insubsistentes preceptos legales como el artículo 65 CST, según los cuales, como excepción al principio general, el deudor moroso debe demostrar su buena fe.

En el mismo sentido, recientemente la sentencia CSJ SL516-2024 recalcó:

Asimismo, la sanción precitada no procede de forma automática e inexorable (CSJ SL1413-2022), y el empleador debe demostrar que obró sin intenciones fraudulentas para que la misma no le sea impuesta, esto es, que tuvo razones aceptables, serias y atendibles para concluir que no le adeudaba dineros por concepto de salarios o prestaciones sociales al trabajador, lo que requiere de un examen integral del acervo probatorio para establecer la naturaleza de sus conductas, así como se advirtió en el fallo CSJ SL1886-2023

Y sobre lo que debe entenderse por buena fe, ha adoctrinado esta Corte en la sentencia CSJ SL2175-2022:

> Es un tema pacifico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud

Así las cosas, la indemnización moratoria obedece a una sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales, y no constituye una respuesta judicial automática frente a la terminación del contrato de trabajo, de ahí que la misma encuentre lugar, en el escenario judicial, cuando el empleador no aporte razones serias y atendibles de su omisión; si lo hace, se ubica entonces en el campo de la buena fe, exenta de punición (CSJ SL5290-2021).

En cuanto a ese concepto, se ha dicho por esta corporación que, tratándose de indemnización moratoria, equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, *«se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos»* (CSJ SL3072-2023).

De ahí que al operador le corresponda adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un

análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son aceptables, y si resultaron probados.

En el *sub judice,* la parte demandada expuso como razón de su incumplimiento que no había cancelado las prestaciones porque suponía que podía concertar con la trabajadora que la bonificación que le pagaba habitualmente no tuviera una connotación salarial, y que no era menester estipular por escrito la modalidad de salario integral, pensamiento que, dice, se basó en la jurisprudencia que regía para la época.

Pues bien, al auscultar en las pruebas aducidas por la demandada, y en los razonamientos que expone como justificación para omitir el pago de las prestaciones sociales que correspondían, así como dejar de efectuar las respectivas consignaciones a las cesantías, divisa la Sala que ciertamente resulta comprensible la duda que alega en cuanto a la necesidad de contar con el requisito formal del pacto del salario integral, pues, en efecto, debe considerarse que la jurisprudencia de esta Corte varió a partir de la sentencia CSJ SL2804-2020, en la que se rectificó el criterio que de vieja data se tenía, según el cual no era preciso contar con un documento para que se acreditara la existencia de ese pacto, pues éste podía inferirse incluso de cualquier legajo donde hubiera quedado en evidencia la aquiescencia del trabajador acerca de esa modalidad de retribución.

De ahí que, es entendible que la parte demandada haya creído que el aparente beneplácito de la trabajadora era suficiente para suponer su aceptación sobre la forma de cancelar los salarios, lo que de contera descarta la mala fe.

En efecto, en las distintas comunicaciones enviadas por la empleadora a la demandante, se denota que, cuando se refería al salario devengado por esta y sus reajustes, siempre se reseñaba como *«salario integral»*, lo que da cuenta del convencimiento que tenía la entidad acerca de la válides de ese convenio.

Por ejemplo, en el comunicado de fecha 9 de abril de 2003, se estableció:

> Asunto: Ingreso Personal nuevo
>
> Me permito informarle que a partir del miércoles 23 de abril ingresa a FLYCOM la abogada Silvia María Blandón Arias, con cédula 43524406, para el cargo de abogada asesora en la ciudad de Medellín. Teléfono 3513561.
>
> Sede: Medellín
> **Salarial integral $4.696.000**
> Compensación no constitutiva de salario: $664.000
> Ingresos totales: $5.360.000
>
> La persona se vincula a la Secretaría General, pero por no existir centro de costos se vinculará al de la Gerencia por el mes de abril (CC 10). A partir de mayo debe ser trasladada al centro de costos 1113.
>
> Cualquier inquietud con gusto la atenderé.

Lo mismo acontece, entre otros, en el oficio del 31 de enero de 2008, donde se indicó:

> Estimada Silvia

La legislación colombiana estipula, que el salario mínimo integral es equivalente a 10 (diez) salarios mínimos legales vigentes. El salario mínimo legal vigente aumentó 6.41% de acuerdo al Decreto número 4965 del 27 de diciembre de 2007. Actualmente la compañía tiene una política de actualización salarial, consistente en aplicar el índice de precios al consumidor calculado por el DAÑE entre el 01 de Enero de 2007 y el 30 de Diciembre de 2007, a la partó constitutiva de salario y al beneficio no constitutivo de salario (bonos Sodexho y/o pensiones voluntarias). El IPC para el 2007 fue de 5.69%.

En consecuencia a lo anterior, la compañía ha decidido realizar una actualización de su salario a partir del 1 de Enero de 2008 igualándolo (solo la parte constitutiva de salario) al salario mínimo integral vigente.

Aplicando el principio de equidad e igualdad para los empleados de INTERNEXA S.A. E.S.P, la actualización que se realizará a su salario (parte constitutiva de salario) al momento del cumplimiento de su anualidad será proporcional al valor que hiciera falta para alcanzar el valor de su salario a Diciembre 30 de 2007 por el IPC de 2007 (5.69%).

Con respecto al beneficio no constitutivo de salarlo (bonos Sodexho y/o pensiones voluntarias) el ajuste se realizará en su integridad, aplicando el IPC (5.69%) en el momento en que se cumpla su anualidad.

Por lo tanto su ingreso salarial y el beneficio no constitutivo de salario, a partir del 1 de Enero de 2008 y hasta que cumpla su anualidad, será de:

- **Salario Integral: $ 5.999.500**
- Beneficio no constitutivo de salario $ 817.282

De forma similar se señaló en el memorando del 26 de diciembre de 2012, remitido a la demandante, que, en lo pertinente, dijo lo siguiente:

Compensación: Actualmente su remuneración se distribuye de la siguiente manera:

Salario integral: 7.367.100 (siete millones trescientos sesenta y siete mil cien pesos)

No constitutivo de salario: $ 1.015.200 (Un millón quince mil doscientos pesos)

A continuación, le presentamos las condiciones de aplicables a la duración efectiva del encargo Administrativa No. 29 - Encargos y reemplazos) compensaciones adicionales temporal (según Instrucción Se reconoce por cada día de encargo el 10% asignado el colaborador que está o estaba ocupando el encargo.

Este valor representa una bonificación, no constitutiva de salario, equivalente a 19 días, bajo el concepto de encargo por $814.625 (ochocientos catorce mil seiscientos veinte cinco pesos)

Agradecemos su colaboración y le deseamos los mejores resultados al frente de la Gerencia Jurídica y Regulación

En las liquidaciones de las vacaciones, aportadas con la demanda y denunciadas en casación, también se denota la anotación de calcularse conforme al salario integral.

Lo mismo se repite en el documento acusado, relativo a la liquidación del contrato, en el que se lee:

			INTERNEXA S.A. Bogotá D.C. 22/10/2013 11.36
LIQUIDACIÓN DE CONTRATO			
Empleado	SILVIA MARIA BLANDON ARIAS	CÓDIGO	8163
Identificación	43.524.406	FECHA DE	23/04/2002
Tipo de	ADMINISTRATIVOS	FECHA DE RETIRO	22/10/2013
Tipo de contrato	INDEFINIDO	DIAS TRABAJADOS	3.780
Régimen	INTEGRAL	MOTIVO RETIRO	Despido injustificado
Centro de costo	101110111112-GERENCIA JURÍDICA	CARGO	Abogado asesor
Valor alivio	$ 0	TIPO DE ALIVIO	
Procedimiento	PORCENTAJE	%	5.77
Ultimo sueldo (básico integral)	7.663.500		

De las pruebas enlistadas, clara y efectivamente se advierte que la empresa empleadora tenía la convicción de que el salario que devengaba la demandante estaba pactado

bajo la modalidad de salario integral, tesis que tenía asidero jurídico si en cuenta se tiene que, como se explicó, la jurisprudencia de esta corporación validaba la aceptación de manera tácita de esa forma de retribución, de ahí que no hubiera razonado sobre la necesidad de concretar con la trabajadora ese acuerdo en un documento accesorio.

Y es que, suponiendo la entidad que la actora devengaba un salario integral, entonces por expresa disposición del numeral 2° del artículo 132 del CST, no tendría por qué disponer la consignación de cesantías a un fondo, y mucho menos el pago de prestaciones sociales, de ahí que las indemnizaciones deprecadas no estaban llamadas a prosperar, evidenciándose así un yerro del colegiado al condenar por esos conceptos.

De acuerdo con todo lo que viene visto, la Sala deberá casar parcialmente la sentencia fustigada en cuanto condenó a la pasiva al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, así como a la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Sin costas en el recurso extraordinario, por cuanto prosperó parcialmente.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede extraordinaria, importa memorar que el juez de primer grado, con respecto a las indemnizaciones moratorias que se vienen analizando, consideró que la conducta de

Internexa S. A. no podía catalogarse de mala fe, ya que tuvo la creencia razonable de que la actora había respaldado tácitamente la modalidad de salario integral, por lo que no se derivaba una actitud engañosa, y en consecuencia no procedían las sanciones a que se viene aludiendo.

En la apelación, en lo que interesa al caso, la demandante indicó que no existía en el expediente ningún elemento de juicio que llevara a colegir que la empleadora había actuado de buena fe, y que la empresa demandada sí conocía que debía haber llegado a un acuerdo expreso con la demandante para el pago de un salario integral, y que ese error no es justificable en tratándose de una empresa de la envergadura de la llamada a juicio.

De acuerdo con lo expuesto, procede la Sala a desatar el recuro de alzada impetrado, para lo cual resulta apropiado traer los argumentos vertidos en casación, en los que se explicó suficientemente que las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no constituyen una respuesta judicial automática frente a la terminación del contrato de trabajo, de ahí que la misma encuentre lugar en el escenario judicial, cuando el empleador no aporte razones serias y atendibles de su omisión; si lo hace, se ubica entonces en el campo de la buena fe, exenta de sanción (CSJ SL5290-2021).

En cuanto a ese concepto, se ha dicho por esta corporación que, tratándose de indemnización moratoria, equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta,

es decir, *«se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos»* (CSJ SL3072-2023).

De ahí que, al operador le corresponda adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son aceptables, y si resultaron probados.

En el *sub judice,* como bien se explicó en sede de casación, las pruebas que obran en el plenario sí permiten inferir que la parte demandada actuó de buena fe, pues obró con la conciencia de que era suficiente la aceptación implícita de la demandante acerca de la forma de retribución, y no era necesario pactar de manera expresa con la trabajadora la forma en la que se remuneraba su sueldo, pensamiento que ciertamente para la época estaba amparado en la jurisprudencia que regía la materia, y que solo vino a cambiar con la sentencia CSJ SL2804-2020, a partir de la cual se enseñó acerca de la imperiosa necesidad de estipularlo explícitamente, sin posibilidades de probarse por otro medio demostrativo que con el documento que lo contenga.

Lo dicho hasta aquí es suficiente para confirmar la sentencia del 30 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto que

absolvió a la parte demandada de las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Sin costas en la alzada dada la prosperidad parcial del recurso de apelación, y las de primera como lo indicó el juez.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 12 de diciembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **SILVIA MARÍA BLANDÓN ARIAS** contra la sociedad **INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S. A. E.S.P.** e **INTERNEXA S. A.,** solamente en cuanto condenó por las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. **NO LA CASA EN LO DEMÁS**.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

CONFIRMAR la sentencia del 30 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto absolvió a la parte demandada de las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. En lo demás, se mantiene con las modificaciones que introdujo el Tribunal y no fueron objeto de casación.

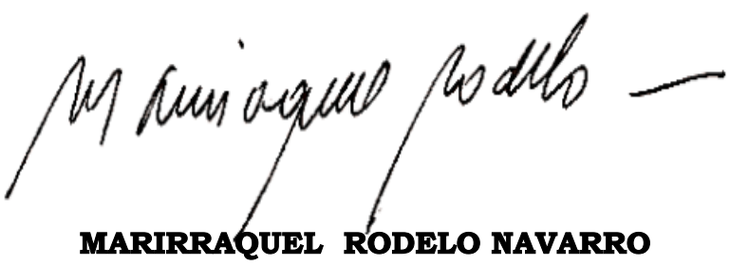
Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 9F851A2CB6C1A6BD8F7A5AB22FD888D713E4CD6F7A00F73633E266C5595ED7F1
Documento generado en 2024-07-05